

Ocena ustawodawstwa pracy w zakresie nietypowych form zatrudnienia pracowników

Uwagi wstępne

Celem niniejszego artykułu jest próba uzyskania odpowiedzi na pytanie, czy obowiązujące w Polsce ustawodawstwo pracy podąża za zmianami, jakie w dziedzinie modelu zatrudniania niesie za sobą rozwój współczesnego rynku pracy i związany z nim wzrost zainteresowania podmiotów zatrudniających stosowaniem nietypowych form zatrudniania pracowników.

Wyzwania, jakie w obszarze współczesnego rynku pracy stoją przed prawem pracy, są w głównej mierze zdeterminowane zmianami, jakie niesie za sobą dynamicznie rozwijająca się gospodarka rynkowa. Pod wpływem takich czynników, jak: rozwój nauki i technologii informatycznych, wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw i ich zdolności do dostosowania się do warunków globalnej polityki rynkowej, a także ze względu na potrzebę ograniczenia bezrobocia i realizacji polityki wzrostu zatrudnienia można zaobserwować występujące na przełomie ostatnich kilku lat dążenie do uelastycznienia stosunków pracy w zakre-

sie takich jego aspektów jak: ochrona trwałości stosunku pracy, czasu pracy, stosowanej formy zatrudnienia pracowników czy sposobu reagowania na kryzysową sytuację finansową pracodawcy¹.

Rola i znaczenie nietypowego zatrudnienia

W procesie uelastycznienia stosunku pracy czołową rolę odgrywa rozwój nietypowych form zatrudnienia, opartych na przeciwstawieniu zatrudnieniu typowemu, przez które uznaje się zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, wykonywanej w stałych godzinach, w siedzibie i pod nadzorem pracodawcy². Zatrudnienie nietypowe oparte na zastosowaniu bardziej elastycznych, a przez to dostosowanych do potrzeb pracodawcy i tańszych rozwiązań skutkujących zmniejszeniem kosztów pracy, stanowi dla pracodawców atrakcyjną alternatywę w stosunku do tradycyjnego modelu opartego na stabilności i pewności zatrudnienia³. Rozwój nietypowych form zatrudnienia jest wyrazem odchodzenia od podstawowej ochronnej funkcji prawa pracy, zasadniczo ukierunkowanej na zabezpieczenie interesów pracownika jako słabszej strony stosunku pracy i kojarzonej z bezpieczeństwem zatrudnienia, na rzecz funkcji proaktywnej, akcentującej potrzebę inwestowania w kapitał ludzki przez pomoc jednostce w nabywaniu nowych umiejętności i znalezieniu pracy, co w konsekwencji ma prowadzić do rozwiązania problemów współczesnego rynku pracy, jakim są rozwój szarej strefy w zatrudnieniu i rosnące bezrobocie⁴. W założeniu nietypowe formy zatrudnienia mają więc służyć nie tylko interesom pracodawców, skutkując zmniejszeniem kosztów prowadzonej

¹ M. Latos-Milkowska, *Elastyczność czasu pracy*, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 3, s. 117.

² Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003, s. 56.

³ A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja? Część I*, Monitor Prawa Pracy 2008, nr 2, s. 64.

⁴ A. Patulski, G. Orłowski, *Ewolucja europejskiego prawa pracy a model polski*, Monitor Prawa Pracy 2004, nr 1, http://www.monitorprawapracy.pl/index.php?cid=114&id=520&mod=m_artykuly (23.09.2010).

działalności, ale także odpowiadać interesom pracowników jako instrument zwiększający aktywizację zawodową tych osób, którym z różnych względów trudno jest podjąć pracę stałą, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy⁵.

Na Nadzwyczajnym Posiedzeniu Rady Europejskiej w sprawie zatrudnienia, które odbyło się w Luksemburgu w dniach 20–21 listopada 1997 r., uznano rozwój nietypowych form zatrudnienia za jeden z elementów trzeciego filaru Europejskiej Strategii Zatrudnienia, której przyjęcie zapoczątkowało tzw. proces luksemburski, zakładający koordynację polityki zatrudnienia państw członkowskich Unii Europejskiej na zasadach ustalonych w Luksemburgu, a następnie zmodyfikowanych na szczytach w Lizbonie i Nicei. W jej treści uznano potrzebę rozwoju nietypowych form zatrudnienia, podkreślając konieczność zwiększenia bezpieczeństwa i statusu zawodowego pracy wykonywanej w ich ramach, a także ochrony osób podejmujących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy przed nierównym traktowaniem w zakresie rozwoju kariery i bezpieczeństwa socjalnego⁶. Wyrazem prowadzonej przez Unię Europejską polityki promowania form nietypowego zatrudnienia są wydane w tym zakresie akty prawne, a zwłaszcza:

- dyrektywa 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. dotycząca uzupełnienia środków poprawy w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników zatrudnionych na czas określony oraz pracowników tymczasowych⁷;
- dyrektywa 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)⁸;
- dyrektywa 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług⁹;

⁵ E. Kryńska, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Warszawa 2003, s. 14.

⁶ Z. Hajn, *Elastyczność popytu...*, *op. cit.*, s. 58.

⁷ Dz.Urz. WE L 206 z dnia 29 lipca 1991 r.

⁸ Dz.Urz. WE L 14 z dnia 20 stycznia 1998 r., s. 9 – dalej jako dyrektywa 97/81/WE.

⁹ Dz.Urz. WE L 18 z dnia 21 stycznia 1997 r.

- dyrektywa 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)¹⁰;
- porozumienia ramowe dotyczące telepracy zawarte w dniu 16 lipca 2002 r. przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE) oraz Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP)¹¹;
- dyrektywa 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy¹²;
- dyrektywa 2008/104/EC z dnia 19 listopada 2008 r. dotycząca pracy tymczasowej¹³.

Powyższe akty prawne, wyznaczając kierunek prowadzonej w ramach Unii Europejskiej polityki w dziedzinie nietypowego zatrudnienia, znalazły odbicie na gruncie polskiego ustawodawstwa pracy w drodze licznych nowelizacji dostosowujących polski porządek prawny do wymagań unijnych. Pomimo zmian ustawodawczych można odnieść wrażenie, iż polski ustawodawca nadal preferuje tradycyjny model zatrudnienia, traktując zatrudnienie nietypowe, jako wyjątek od ogólnej zasady. Tym samym nie dostrzega, że pracodawcy coraz chętniej sięgają do nietypowych form zatrudnienia jako podstawy nawiązania współpracy z pracownikiem, jako lepiej odpowiadających potrzebom obu jej stron.

Rodzaje nietypowych form zatrudnienia

Zatrudnienie nietypowe może przybrać postać zatrudnienia pracowniczego, zatrudnienia niepracowniczego, jak również zatrudnienia o charakterze mieszanym, niedające się wprost zakwalifikować do żadnej z wyżej wskazanych kategorii. Do pierwszej grupy zalicza się zatrudnienie

¹⁰ Dz.Urz. WE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r. – dalej jako dyrektywa 1999/70/WE.

¹¹ Dz.Urz. WE L 175 z 1999 r.

¹² Dz.Urz. WE L 299 z dnia 18 listopada 2003 r., s. 9.

¹³ Dz.Urz. WE L 327 z 2008 r. – dalej jako dyrektywa 2008/104/EC.

nie na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracę tymczasową i dorywczą, pracę na wezwanie, telepracę, pracę na projektach oraz nieodpłatne oddanie pracownika do dyspozycji innego pracodawcy. Druga kategoria obejmuje świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych oraz tzw. samozatrudnienie, zaś do trzeciej zalicza się pracę nakładczą nasyconą wieloma elementami prawa pracy¹⁴.

W kolejnych częściach opracowania zajmę się oceną ustawodawstwa pracy w zakresie nietypowych form zatrudnienia pracowniczego.

Pracownicze formy nietypowego zatrudnienia

Zatrudnienie na podstawie umów terminowych

Wśród pracowniczych form nietypowego zatrudnienia największą popularnością cieszy się zatrudnienie terminowe. Prawo polskie zna cztery rodzaje umów terminowych, które zostały wskazane w treści art. 25 k.p. Są to: umowa na czas określony, umowa na czas wykonania określonej pracy, umowa na czas zastępstwa pracownika w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz umowa na okres próbny. Terminowe umowy o pracę umożliwiają lepsze dostosowanie struktury, liczebności i kwalifikacji personelu do aktualnych potrzeb pracodawcy, przez co stają się atrakcyjnym narzędziem ułatwiającym elastyczność zatrudnienia stosownie do zmian zachodzących na rynku i sposobem na zmniejszenie kosztów pracy¹⁵. Konieczność ujednolicenia standardów i przeciwdziałania nadużywaniu przez pracodawców tej formy zatrudnienia w tych sytuacjach, w których wybór umowy terminowej służy wyłącznie realizacji interesów pracodawcy, były przyczyną objęcia terminowego zatrudnienia porozumieniem partnerów społecznych zawartym w dniu 19 marca 1999 r.¹⁶, którego wykonanie jest przedmiotem dyrektywy 1999/70/

¹⁴ A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia...* (cz. I), op. cit., s. 67; Z. Hajn, *Elastyczność popytu...*, op. cit., s. 58–80.

¹⁵ A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja. Część 2*, Monitor Prawa Pracy 2008, nr 3, http://www.monitorprawaprac.pl/index.php?mod=m_artykuly&cid=114&id=607 (27.09.2010).

¹⁶ Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin zawarte przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC).

WE¹⁷. Z treści porozumienia wynika, że umowami na czas określony są umowy, których czas trwania jest ograniczony tak, iż ulegają one rozwiązaniu w razie ziszczenia się pewnych obiektywnych faktów ustalonych na początku w tej umowie, takich jak przykładowo: nadejście określonej daty, wystąpienie określonego zdarzenia czy wykonanie określonego zadania. Porozumienie obejmuje swym zakresem wszystkie umowy terminowe, z wyłączeniem umów zawartych wskutek skierowania do pracy przez agencję pracy tymczasowej. Zasadniczym celem omawianego unormowania była poprawa warunków wykonywania pracy okresowej, czemu miał służyć wprowadzony w nim zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony oraz regulacje zapobiegające nadużyciom przy zawieraniu kolejnych umów terminowych. Wyrazem wdrożenia dyrektywy 1999/70/WE na grunt polskiego porządku prawnego była nowelizacja art. 11³ k.p. oraz art. 25¹ k.p. dokonana ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy i niektórych innych ustaw¹⁸. Przepis art. 11³ k.p. wprowadza zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej między innymi ze względu na zatrudnienie na czas określony, natomiast zmiana art. 25¹ k.p. miała w swoim założeniu zapobiegać nadużyciom polegającym na zawieraniu z pracownikami kilku lub nawet kilkunastu umów o pracę na czas określony na tym samym stanowisku lub wielokrotnym przedłużaniu okresu ich obowiązywania. Ustawodawca polski nie zdecydował się na wprowadzenie dalej idących ograniczeń w zakresie terminowego zatrudnienia polegających na uzależnieniu zawarcia czy odnowienia umowy terminowej od istnienia przyczyny uzasadniającej wybór tej formy zatrudnienia czy też na wprowadzeniu (z wyjątkiem umowy na okres próbny) maksymalnego czasu trwania tego rodzaju umowy¹⁹. Nie oznacza to jednak pozostawienia pracodawcy pełnej dowolności w zakresie kształtowania długości okresu zatrudnienia na podstawie umowy terminowej. W praktyce podkreśla się, że zawarcie długoterminowej umowy na czas określony jest dopuszczalne jedynie wówczas, gdy wynika to wyraźnie z brzmienia przepisu rangi ustawowej, z woli stron lub

¹⁷ Z. Hajn, *Elastyczność popytu...*, *op. cit.*, s. 60.

¹⁸ Dz.U. Nr 213, poz. 2081 – dalej jako ustawa z dnia 14 listopada 2003 r.

¹⁹ Z. Hajn, *Elastyczność popytu...*, *op. cit.*, s. 62.

też, gdy uzasadniają to okoliczności jej zawarcia, jak np. konieczność wykonania w jej ramach zadań rozciągniętych w czasie²⁰. Należy pozytywnie ocenić dokonany przez polskiego ustawodawcę wybór kierunku zmian przepisów dotyczących pracy terminowej. Stanowi on rozsądny kompromis między interesem pracodawców z jednej strony a interesem pracowników – z drugiej.

Praca tymczasowa

Do pracowniczych form nietypowego zatrudnienia zalicza się także praca tymczasowa, będąca przedmiotem ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych²¹. W tym zakresie ustawodawca polski wyprzedził ustawodawcę unijnego, gdyż praca tymczasowa na szczeblu unijnym jest przedmiotem znacznie późniejszej dyrektywy 2008/104/EC. Istota tej formy zatrudnienia opiera się na swego rodzaju „użyczeniu” pracownika innemu pracodawcy, które prowadzi do powstania swoistego układu trójpodmiotowego, w którym pracownik zatrudniany przez agencję pracy tymczasowej jest przez nią kierowany na podstawie osobnej umowy do wykonywania pracy u innego podmiotu-pracodawcy użytkownika, który nadzoruje jego pracę. Z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynika, że praca tymczasowa polega na wykonywaniu przez pracownika na rzecz pracodawcy użytkownika zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Ustawodawca, dążąc do równouprawnienia tej formy zatrudnienia z innymi formami, wprowadził w art. 15 powołanej ustawy nakaz niedyskryminacji pracownika tymczasowego w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w stosunku do pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Z zainteresowaniem, tak przez

²⁰ G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, System Informacji Prawnej LEX, 2009, <http://n36.lex.pl/WKPLOnline/index.rpc?&fromHistory=false#content.rpc--ASK--nro=201334521&wersja=-1&reqId=1285578789664204&class=CONTENT&loc=4&full=1&hlId=5> (27.09.2010).

²¹ Dz.U. z 2003 r., Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.

organizacje pracodawców, jak i pracowników, zostały przyjęte zmiany do ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wprowadzone ustawą z dnia 23 października 2009 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych²², które według stanowiska zaprezentowanego przez Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” spowodują, że znikną główne bariery rozwoju pracy tymczasowej w Polsce. Dzięki nowym przepisom firmy będą mogły w większym stopniu korzystać z pracy tymczasowej, elastyczniej gospodarować zatrudnieniem i w ten sposób reagować na zapotrzebowanie, jakie pojawia się na rynku. Wprowadzone zmiany dotyczyły: wydłużenia okresu pracy u jednego pracodawcy, pozwalając zwiększyć komfort, pewność i efektywność zatrudnienia; zniesienia zakazu zatrudniania pracowników tymczasowych przez firmy po zakończeniu zwolnień grupowych, umożliwiając wielu z nich płynne uruchomienie ponownie większych mocy produkcyjnych; świadectw pracy, prowadząc do zmniejszenia kosztów zatrudnienia przez umożliwienie zbiorczego ich wydawania lub tylko na żądanie pracownika tymczasowego²³. Ustawodawca unijny w dyrektywie 2008/104/EC wskazał, że praca tymczasowa odpowiada nie tylko potrzebom przedsiębiorstw w zakresie elastyczności, lecz także potrzebie godzenia życia zawodowego i prywatnego przez pracowników. Przyczynia się zatem do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji. Przez zastosowanie tej formy zatrudnienia dochodzi do powiązania kosztów zasobów pracy z faktycznym zapotrzebowaniem na pracę danego rodzaju w danym czasie²⁴. Prawne uregulowanie pracy tymczasowej, ujednolicenie zasad jej wykonywania oraz sytuacji prawnej pracowników tymczasowych sprzyja rozwojowi tej formy zatrudnienia. Wobec tego pozytywnie należy ocenić reakcję ustawodawcy unijnego i polskiego na aktualne potrzeby rynku pracy w zakresie zatrudnienia opartego na wykorzystaniu pracy tymczasowej.

²² Dz.U. z 2009 r., Nr 221, poz. 1737.

²³ M. Kolińska-Dąbrowska, *Praca tymczasowa po nowemu*, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,7441170,Praca_tymczasowa_po_nowemu.html (28.09.2010).

²⁴ A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia... (cz. II), op. cit.* (za:) Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Rynku Pracy, raport z działalności agencji zatrudnienia w 2005 r., Warszawa 2006, s. 10.

Nieodpłatne oddanie pracownika do dyspozycji innego pracodawcy
Od pracy tymczasowej różni się forma nietypowego zatrudnienia polegająca na nieodpłatnym oddaniu pracownika do dyspozycji innego pracodawcy. Prawo pracy jedynie fragmentarycznie reguluje tę formę zatrudnienia, która w najprostszym ujęciu polega na skierowaniu pracownika do wykonywania określonej pracy w innym zakładzie pracy i pod kierownictwem innego podmiotu²⁵. Należy odróżnić dwie sytuacje. Pierwsza obejmuje przekazanie pracownika między pracodawcami należącymi do wspólnego koncernu lub innego ugrupowania przedsiębiorstw. Porozumienie tej treści nie wymaga szczególnego unormowania, gdyż sytuacja ta mieści się w pojęciu wykonywania przez pracownika pracy na rzecz pracodawcy, który jedynie upoważnia inny podmiot do kierowania pracą tego pracownika. W konsekwencji pracownik ma obowiązek wykonać polecenie pracodawcy świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu, a prawo pracodawcy do dysponowania pracownikiem nie jest warunkowane uzyskaniem zgody pracownika. Nie oznacza to jednak pełnej dowolności pracodawcy w tym zakresie. Ograniczają go bowiem z jednej strony postanowienia umowy o pracę, w której określono rodzaj i miejsce świadczenia pracy, z drugiej zaś przepisy prawa pracy dotyczące zasad delegowania pracowników i podróży służbowych²⁶. Czym innym jest natomiast oddanie pracownika do dyspozycji innego pracodawcy na podstawie porozumienia pracodawców, prowadzące do zawieszenia stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy na czas świadczenia pracy u pracodawcy, do którego pracownik został skierowany. Tę formę zatrudnienia reguluje art. 174¹ k.p. Zgodnie z § 1 powołanego przepisu za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy na okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Okres urlopu bezpłatnego, w przeciwieństwie do urlopu bezpłatnego uregulowanego w art. 174 k.p., wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Wskazana forma zatrudnienia daje możliwość dostosowywania zatrudnienia do zmian związanych z popytem na pracę, a w pewnych sytuacjach pozwala także na

²⁵ Z. Hajn, *Elastyczność popytu...*, *op. cit.*, s. 69.

²⁶ *Ibidem*, s. 69.

uniknięcie konieczności zwolnienia cenniejszych pracowników, którzy mogą być w przyszłości potrzebni pracodawcy²⁷.

Praca na wezwanie

Sposobem na pozyskanie pracowników do świadczenia pracy stosownie do aktualnych potrzeb pracodawcy jest także praca na wezwanie. Jej istota polega na tym, że pracownik przez cały czas pozostaje do dyspozycji pracodawcy i ma obowiązek stawić się na każde jego wezwanie celem świadczenia pracy²⁸. Praca na wezwanie „stanowi atrakcyjny sposób zatrudnienia dla tych pracodawców, którzy nie potrzebują pracowników na stałe, a jedynie do wykonania określonych prac, których rozmiaru i czasu nie da się z góry określić”²⁹. Niezależnie od możliwych korzyści wiążących się ze świadczeniem pracy na wezwanie nie cieszy się ona dużym zainteresowaniem stron stosunku pracy. Dla pracowników praca na wezwanie kojarzy się z niepewnością zatrudnienia, czasem jego trwania oraz komplikacjami, jakie mogą wyniknąć w zakresie dysponowania własnym czasem i możliwością podjęcia innych zajęć w okresie niewykonywania pracy. Omawiany rodzaj zatrudnienia może okazać się atrakcyjny tylko dla tej grupy pracowników, którzy nie są zainteresowani pracą na stałe, w ustalonym z góry czasie. Przyczyną małego zainteresowania tą formą zatrudnienia może być także brak odpowiedniej regulacji prawnej, kompleksowo normującej warunki świadczenia pracy na wezwanie. Wydaje się, że potrzeby elastyczności rynku pracy z jednej strony i potrzeba zapewnienia pracownikom niezbędnej ochrony – z drugiej przemawiają za wprowadzeniem ustawowej regulacji tej formy zatrudnienia.

Telepraca

Rozwój komunikacji, technologii komputerowych i teleinformatycznych, przyczynił się do zwiększenia zainteresowania telepracą jako nietypową formą zatrudnienia³⁰. Telepraca może być realizowana za-

²⁷ *Ibidem*, s. 69–70.

²⁸ *Ibidem*, s. 70; H. Sobocka-Szczapa, *Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003, s. 138.

²⁹ *Ibidem*, s. 70.

³⁰ Teczka informacyjne: telepraca – opracowana przez Centrum Informacji i Plano-

również w ramach zatrudnienia pracowniczego, jak i pozapracowniczego (w tym samozatrudnienia)³¹. Jej istota wyraża się w tym, iż pracownik wykonuje większość pracy w domu lub w innym miejscu poza zakładem pracy i komunikuje się z pracodawcą i współpracownikami z wykorzystaniem technologii informacyjnej, tj. za pomocą komputera i innych technicznych form komunikacji na odległość. Od telepracy jako formy nietypowego zatrudnienia, w znaczeniu wyżej podanym, należy odróżnić telepracę wykorzystywaną jako zajęcie uzupełniające pracę wykonywaną w sposób tradycyjny w zakładzie pracy, jako instrument uelastycznienia pracy w interesie obu stron stosunku pracy, w której pracownik wykonuje część zadań w zakładzie pracy, a część w domu³². Dla pracodawcy ten rodzaj zatrudnienia pozwala na obniżenie kosztów pracy generowanych koniecznością adaptacji pomieszczeń biurowych; powoduje wzrost efektywności i wydajności pracy; skutkuje redukcją godzin nadliczbowych; umożliwia zatrudnianie pracowników z różnych regionów kraju, w tym z regionów o niższym poziomie płac; niweluje konflikty w pracy oraz umożliwia rozliczanie pracownika z efektów wykonanej pracy. Natomiast pracownikowi telepraca daje możliwość elastycznego kształtowania czasu pracy, co pozwala mu na godzenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi, swobodne planowanie wypoczynku, a także świadczenie pracy dla kilku pracodawców jednocześnie. Ponadto umożliwia efektywne wykorzystanie czasu normalnie przeznaczanego na przygotowanie i dotarcie do miejsca świadczenia pracy i eliminację kosztów z tym związanych; daje pracownikowi większą swobodę w pracy i samodzielność w procesie jej świadczenia. Wśród wad telepracy wskazuje się na ryzyko wystąpienia u telepracownika poczucia izolacji spowodowanej brakiem kontaktów z innymi pracownikami i brakiem poczucia przynależności do firmy, a także na możliwość zachwiania równowagi między pracą a życiem prywatnym wśród tych pracowników, którzy nieumiejętnie organizują sobie czas pracy. Zainte-

wania Kariery Zawodowej w Warszawie na podstawie „Przegląd publikacji i opracowań poświęconych telepracy”, Sopot/Warszawa, październik 2005 – Telepraca. Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców nr 38/PARP/2.3b/2004, <http://www.wup.mazowsze.pl/ciz/teczki/telepraca.pdf> (28.09.2010).

³¹ A. Patulski, *Nietypowe formy... (cz. II), op. cit.*

³² Z. Hajn, *Elastyczność popytu..., op. cit., s. 71.*

resowanie tą formą zatrudnienia stało się podstawą przyjęcia w dniu 16 lipca 2002 r. przez europejskich partnerów społecznych³³ porozumienia ramowego w sprawie telepracy. Celem porozumienia jest zwiększenie produktywności i konkurencyjności przedsiębiorstw oraz osiągnięcie niezbędnej równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem pracy. W porozumieniu po raz pierwszy zdefiniowano telepracę³⁴, wprowadzono zakaz dyskryminacji pracowników świadczących pracę w tej formie, w szczególności w zakresie warunków pracy, dostępu do szkoleń i możliwości rozwoju kariery zawodowej, nałożono na pracodawcę obowiązek zapewnienia sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy (z zastrzeżeniem o możliwości korzystania przez pracownika także z własnego sprzętu), obciążono pracodawcę kosztami związanymi z telepracą, a zwłaszcza kosztami związanymi z utratą i uszkodzeniem sprzętu i danych, obciążono pracodawcę odpowiedzialnością za ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracy telepracownika, wprowadzono wymóg, aby obciążenie pracą i kryteria wydajności pracy telepracownika były ekwiwalentne do stosowanych w przypadku porównywalnych pracowników zatrudnionych w lokalu pracodawcy, a także nałożono na pracodawcę obowiązek ochrony telepracownika przed wyizolowaniem od reszty załogi przez zapewnienie mu możliwości regularnych spotkań z kolegami i dostępu do wewnętrznych informacji o przedsiębiorstwie³⁵. W Polsce zatrudnienie w formie telepracy wciąż nie cieszy się zbyt dużym zainteresowaniem pracodawców, pomimo wprowadzenia do kodeksu pracy wskazanych w porozumieniu zasad stosowania telepracy, w drodze nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie

³³ Ze strony pracodawców: UNICE (Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców), UEAPME (Europejska Unia Rzemiosła Małych i Średnich Przedsiębiorstw), EUROCADRES (Rada Pracowników z Wyższym Wykształceniem i Kadry Kierowniczej), CEC (Europejskie Zrzeszenie Menażerów i Kadry Kierowniczych) oraz CEEP (Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych), ze strony pracowniczej ETUC (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych).

³⁴ W myśl porozumienia, telepraca jest formą organizacji i/albo wykonywania pracy świadczonej na podstawie umowy o pracę lub w ramach stosunku pracy, z wykorzystaniem technologii informacyjnych, jeżeli praca, która może być wykonywana w lokalu pracodawcy, jest regularnie świadczona poza nim.

³⁵ Z. Hajn, *Elastyczność popytu...*, *op. cit.*, s. 74.

Ustawy – Kodeks pracy i niektórych innych ustaw³⁶. Mimo to pozytywnie należy ocenić wprowadzoną regulację prawną, stanowiącą odpowiedź polskiego ustawodawcy na pojawiające się w doktrynie postulaty wprowadzenia regulacji prawnej dostosowanej do specyfiki telepracy³⁷. Telepraca nadal stanowi w Polsce marginalną formę zatrudnienia, pomimo że ustawodawca nadal jej znaczenie ustawowe (art. 67⁵ k.p.), położył akcent na zasadę niedyskryminacji pracownika świadczącego pracę w tej formie (art. 67¹⁵ k.p.), określił warunki stosowania telepracy przez pracodawcę (art. 67⁶ k.p., art. 67⁷ k.p.), ustalił zasady zaprzestania świadczenia pracy w tej formie i przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy (art. 67⁸ k.p.), w tym zakaz wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z powodu odmowy wyrażenia przez pracownika zgody na tę zmianę (art. 67⁹ k.p.), wskazał środki kontroli telepracy przez pracodawcę z uwzględnieniem zasady proporcjonalności i nienaruszania prywatności pracownika (art. 67¹⁴ k.p.), nałożył na pracodawcę obowiązek umożliwienia pracownikowi przebywania na terenie zakładu pracy i kontaktowania się z innymi pracownikami, co ma przeciwdziałać wystąpieniu u telepracownika poczucia izolacji i stagnacji (art. 67¹⁶ k.p.). Wyniki ankiety przeprowadzonej na zlecenie dziennika Gazeta Prawna przez Business Centre Club (BCC) wskazują, iż rynek zdalnej pracy w Polsce nie rozwija się, a telepraca stanowi obecnie zaledwie 2% wszystkich miejsc pracy. Przyczyny takiego stanu rzeczy upatruje się w zbyt sztywnych przepisach prawnych w zakresie obowiązku wyposażenia pracownika w atestowany i bezpieczny pod względem wymogów BHP sprzęt biurowy, przy jednoczesnej odpowiedzialności za niego jak za osobę pracującą w zakładzie pracy. Dla wielu pracodawców problemem są także rozliczenia podatkowe dotyczące telepracownika. Obowiązujące w tym zakresie przepisy uniemożliwiają pracodawcom zaliczenie do kosztów uzyskania przychodu kosztów dostarczonego pracownikowi sprzętu. W konsekwencji nadal częste są umowy na wykorzystywanie przez pra-

³⁶ Dz.U. z 2007 r., Nr 181, poz. 1288.

³⁷ Tak m.in. J. Wratny, G. Uścińska, *Instrumenty prawne stymulujące ruchliwość pracowniczą*, [w:] *Symulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, red. E. Kryńska, Warszawa 2001, s. 103. Przed zmianą stanu prawnego jako podstawę prawną stosowania telepracy wskazywano zadaniowy system czasu pracy uregulowany w art. 140 k.p.

cownika jego własnego sprzętu do telepracy³⁸. Powyższe wskazuje, że niezbędna jest dalsza zmiana przepisów uwzględniająca w większym zakresie potrzeby pracodawców, tak aby telepraca rzeczywiście stanowiła atrakcyjną alternatywę dla tradycyjnego modelu zatrudnienia.

Zatrudnienie celem realizacji projektu

Coraz większego znaczenia praktycznego nabiera zatrudnienie pracownika celem realizacji konkretnego projektu lub zlecenia kolejnych projektów³⁹. Zatrudnienie pracownika w tym celu może opierać się na umowie o pracę, umowie o dzieło, umowie podobnej do zlecenia czy na podstawie umowy autorskiej. Wskazana forma świadczenia pracy może okazać się atrakcyjna dla niektórych pracodawców i pracowników o specjalistycznych umiejętnościach wykorzystywanych przykładowo: w reklamie, przy produkcji filmowej, przy usługach w zakresie zarządzania czy księgowości. Na gruncie obowiązującego porządku prawnego brak jest regulacji, która dotyczyłaby *stricto* tej formy zatrudnienia. Wprowadzenie takiej regulacji nie jest konieczne, gdyż wystarczające jest stosowanie do pracy na projektach przepisów kodeksu pracy dotyczących umowy na czas wykonania określonej pracy czy umowy na czas nieokreślony oraz przepisów prawa cywilnego dotyczących wskazanych rodzajów umów⁴⁰.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy

Przejawem elastyczności zatrudnienia w zakresie czasu pracy jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jako kolejny przykład nietypowej formy zatrudnienia. Praca w tym systemie pozwala na dostosowanie czasu pracy do aktualnych potrzeb pracodawcy przy danej liczbie zatrudnionych⁴¹. Zaletą tej formy zatrudnienia jest także możliwość, jaką stwarza ona w zakresie zaspokajania różnych potrzeb podmiotów rynku pracy.

³⁸ K. Bartman, *Złe przepisy i brak pieniędzy hamują rozwój telepracy*, GP 2010, http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/394814,zle_przepisy_i_brak_pieniedzy_hamuja_rozwoj_telepracy.html (4.10.2010).

³⁹ Z. Hajn, *Elastyczność popytu...*, *op. cit.*, s. 75 (za:) Z. Bauman, *Życie do natychmiastowego użytku*, Gazeta Wyborcza 2001, nr 257.

⁴⁰ Z. Hajn, *Elastyczność popytu...*, *op. cit.*, s. 75.

⁴¹ *Ibidem*, s. 80.

Pracownikowi umożliwia łączenie aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi przez dostosowanie długości czasu pracy do jego indywidualnych potrzeb. Z tego punktu widzenia jest więc postrzegana jako środek zmniejszający bezrobocie, przez aktywizację zawodową tych grup społecznych, które z rozmaitych względów nie mogą podjąć pracy w tradycyjnym pełnym wymiarze czasu pracy oraz przez umożliwienie zachowania miejsc pracy w razie konieczności redukcji etatów. Pracodawcy zaś umożliwia dynamiczne reagowanie na potrzeby rynku pracy oraz elastyczne dysponowanie czasem pracy poszczególnych pracowników⁴². Z uwagi na brak legalnej definicji pracy w niepełnym wymiarze czasu można za Z. Hajnem przyjąć, iż „jest to praca, której normalny wymiar jest krótszy od normalnego czasu pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego na pełnym etacie”⁴³. Zwiększeniu intensywności zatrudnienia w stosunku do wzrostu gospodarczego, w szczególności poprzez bardziej elastyczną organizację pracy, służy dyrektywa 97/81/WE wprowadzająca w życie przepisy porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez partnerów społecznych 6 czerwca 1997 r. Celem porozumienia jest eliminacja dyskryminacji pracowników zatrudnionych w tym systemie, poprawa satysfakcji z pracy w niepełnym wymiarze oraz ułatwianie rozwoju takiej pracy na zasadzie dobrowolności⁴⁴. Realizacja wskazanych celów nastąpiła przez nowelizację przepisów Kodeksu pracy dokonaną ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. Podstawowe znaczenie ma w tym względzie zmiana art. 11³ k.p., który wprowadza zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy między innymi ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Uszczegółowienie zakazu dyskryminacji zawiera dodany do Kodeksu pracy art. 29². Zgodnie z powołanym przepisem zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wyna-

⁴² *Ibidem*, s. 81; A. Patulski, *Nietypowe formy zatrudnienia... (cz. II)*, *op. cit.*

⁴³ Z. Hajn, *Elastyczność popytu...*, *op. cit.*, s. 81.

⁴⁴ *Ibidem*, s. 82.

grodzienia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika. Ponadto pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Zasada niedyskryminacji znajduje odzwierciedlenie także w innych przepisach kodeksu pracy, między innymi w treści art. 18^{3b} § 2 pkt 2, 87¹ § 2, 151 § 5, oraz art. 154 § 2. Natomiast łączeniu aktywności zawodowej z życiem rodzinnym służy m.in. art. 186⁷ k.p., w którego świetle pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru jego czasu pracy do maksymalnie połowy pełnego wymiaru czasu pracy, pracodawca zaś jest obowiązany uwzględnić taki wniosek w okresie, w którym pracownik mógłby skorzystać z takiego urlopu⁴⁵. W sposób szczególny została uregulowana sytuacja pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, podejmujących pracę ponad ustalony wymiar. Zgodnie z art. 151 § 5 k.p. strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p. W doktrynie słusznie podkreśla się, że wskazana regulacja narusza wynikający z dyrektywy 97/81/WE zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zakresie warunków zatrudnienia ze względu na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy⁴⁶. Odmianami pracy w niepełnym wymiarze czasu są: dzielenie stanowiska pracy (*job sharing*) oraz dzielenie się pracą (*work sharing*). „Istotą pracy w systemie *job sharing* jest wykonywanie zadań składających się na pracę w pełnym wymiarze na danym stanowisku przez dwie lub więcej osób, które dzielą między sobą czas niezbędny do jej wykonania oraz związane z tą pracą wynagrodzenie i inne świadczenia”⁴⁷. Sposób podziału czasu pracy zależy od woli stron. Podział może dotyczyć każdego dnia, poszczególnych dni tygodnia, miesiąca lub okresu rozliczeniowego⁴⁸. W zależności od przyjętego

⁴⁵ A. Patulski, *Nietypowe formy...* (cz. II), *op. cit.*

⁴⁶ *Ibidem*; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Zakamycze 2006, s. 485–486.

⁴⁷ Z. Hajn, *Elastyczność popytu...*, *op. cit.*, s. 86.

⁴⁸ *Ibidem*.

modelu pracy *job sharing* – amerykańskiego czy europejskiego – inaczej kształtuje się zakres odpowiedzialności pracownika za wykonanie zadań oraz obowiązków pracodawcy wobec pracowników zatrudnionych w tym systemie. W modelu amerykańskim każdy z zatrudnionych pracowników ponosi pełną odpowiedzialność za wykonanie wszystkich zadań przypadających na dane stanowisko pracy, niezależnie od urlopu, choroby czy innych okoliczności dotyczących poszczególnych pracowników zatrudnionych w tym systemie. Z kolei model europejski zakłada przyznanie pracownikowi pełnych praw i opieki socjalnej⁴⁹. Praca w systemie *job sharing* umożliwia pracodawcy zmniejszenie kosztów pracy i lepsze dostosowanie struktury i poziomu zatrudnienia stosownie do jego potrzeb w danym okresie, pozwala ograniczyć liczbę zwalnianych pracowników w przypadku pogarszającej się sytuacji gospodarczej i utrzymanie pracowników wartościowych o wysokich kwalifikacjach, zapewnia stałą obsadę stanowisk i ograniczenie przerw w pracy, a także pełne wykorzystanie potencjału zatrudnionych i wzajemną wymianę doświadczeń między nimi⁵⁰. W wymiarze makroekonomicznym zastosowanie *job sharing* przyczynia się natomiast do zmniejszenia bezrobocia i poprawy sytuacji na lokalnych rynkach pracy⁵¹. Pracownikowi praca w tym systemie pozwala na elastyczne dysponowanie własnym czasem, a tym samym na godzenie obowiązków zawodowych z innymi obowiązkami, których realizacja nie byłaby możliwa w tradycyjnym systemie czasu pracy. Z drugiej jednak strony zatrudnienie w tej formie niesie za sobą ryzyko częstych nieporozumień między współpracownikami, może powodować u pracowników poczucie braku pewności i stabilności zatrudnienia, dawać im mniejsze możliwości awansu zawodowego, wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą mogą być niższe niż rzeczywisty czas pracy poszczególnych pracowników, może powodować problemy z praktyczną organizacją pracy, zwłaszcza w zakresie zasad odpowiedzialności za pracę, zasad zastępstwa poszczególnych pracow-

⁴⁹ A. Patulski, *Nietypowe formy...*, op. cit., Część 2 (za:) E. Drzewiecka, A. Jezierski, *Rozwiązywanie umów o pracę a nowe formy zatrudnienia*, „Poradnik Gazety Prawnej” z dnia 13 czerwca 2001 r., s. 28.

⁵⁰ A. Piecko-Mazurek, *Job sharing – praca dla dwojga*, Monitor Prawa Pracy 2008, nr 12, s. 633.

⁵¹ H. Sobocka-Szczapa, *Nietypowe formy...*, op. cit., s. 138.

ników czy sposobu organizacji pracy w razie odejścia jednego ze współpracowników, w tym dopuszczalności wypowiedzenia w takiej sytuacji umowy o pracę pozostałemu pracownikowi, wreszcie praca w tym systemie może powodować trudności w zakresie sposobu podziału czasu pracy czy podziału wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą⁵². Trudności związane ze stosowaniem *job sharing* są spowodowane brakiem, zarówno na szczeblu unijnym, jak i w polskim ustawodawstwie, regulacji prawnej odnoszącej się wprost do tego systemu zatrudnienia. Jako podstawę prawną pracy w systemie *job sharing* wskazuje się przepisy dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, które jednak nie rozwiązują wielu istotnych kwestii związanych z tą formą zatrudnienia. Istniejący stan nieuregulowania w tej materii skutkuje niechęcią pracodawców do podejmowania pracy w tej formie, pomimo wielu korzyści, jakie wynikają z jego zastosowania dla obu stron stosunku pracy. Wysuwane w literaturze propozycje rozwiązania wskazanych problemów praktycznych stosowania *job sharing* przez wprowadzenie do umów o pracę odpowiednich uregulowań są niewystarczające, gdyż nie zapewniają pracownikowi odpowiedniej ochrony stosunku pracy, a pracodawców nie zachęcają do wykorzystywania tej formy zatrudnienia. Podobnie jak miało to miejsce w przypadku telepracy niezbędna staje się stanowcza odpowiedź ustawodawcy na potrzeby rynku pracy przez wprowadzenie odpowiednich regulacji prawnych. Natomiast dzielenie się pracą, czyli *work sharing* polega na okresowej redukcji godzin pracy przez pracowników, często za ich zgodą, celem uniknięcia masowych zwolnień z pracy. *Work sharing* może być stosowany jako alternatywa zwolnień z pracy lub jako środek łagodzący zwolnienia⁵³. Wskazana forma zatrudnienia umożliwia pracodawcy utrzymanie w pracy wartościowych pracowników o wysokich kwalifikacjach zawodowych, zaś dla pracowników stanowi sposób na łagodzenie skutków kryzysu gospodarczego na rynku pracy. Podobnie jak w przypadku systemu pracy dzielonej, brak jest przepisów prawnych odnoszących się wprost do systemu *work sharing*. Jako podstawę prawną stosowania omawianego systemu

⁵² A. Piecko-Mazurek, *Job sharing*..., *op. cit.*, s. 634.

⁵³ A. Patulski, *Nietypowe formy... (cz. II)*, *op. cit.*, (za:) Z. Hajn, *Elastyczność popytu*..., *op. cit.*, s. 87.

wskazuje się na przepisy dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, które także nie są dostosowane do specyfiki tej formy zatrudnienia, czym zniechęcają do podejmowania pracy w tym systemie.

Wnioski

W oparciu o poczynione rozważania w pełni uzasadniony wydaje się wniosek o znaczącej roli ustawodawstwa pracy w procesie rozwoju nietypowych form zatrudnienia pracowniczego. Bez wątpienia zmiany, jakie zachodzą na rynku pracy pod wpływem mechanizmów rynkowych skutkują coraz częstszym odchodzeniem od tradycyjnego modelu zatrudnienia na rzecz modelu opartego na elastyczności zatrudnienia. Upowszechnieniu stosowania nietypowych form zatrudnienia pracowników służy kompleksowa i jasna regulacja prawna. Obowiązujące aktualnie w Polsce prawo pracy nie w pełni podąża za zmianami zachodzącymi w na rynku pracy w dziedzinie modelu zatrudniania, choć pozytywnie należy ocenić liczne, wskazane wyżej nowelizacje przepisów prawa w odniesieniu do niektórych nietypowych form zatrudnienia pracowniczego. W procesie rozwoju nietypowych form zatrudnienia postulowany jest dalszy rozwój ustawodawstwa pracy, nie tylko w dziedzinie tych form, które na razie pozostają poza zasięgiem wyraźnej regulacji prawnej, ale także celem eliminacji problemów, jakie w praktyce napotyka stosowanie istniejących już regulacji prawnych dotyczących niektórych form nietypowego zatrudnienia.